

Corporate Governance Bericht 2023

1.	Einleitung	2
2.	Entsprechenserklärung von Verwaltungsrat und Geschäftsführung	2
3.	Abweichungen von Regelungen und Empfehlungen des PCGK	3
3.1	Selbstbehalt in der Vermögensschadenhaftpflichtversicherung	3
3.2	Interne Revision	3
3.3	Anzahl der Mitglieder der Geschäftsführung	3
3.4	Möglichkeit der Herabsetzung/Rückforderung der Vergütung der Geschäftsführung	4
3.5	Zustimmung des Geschäftsführers zur Offenlegung der Vergütung	4
3.6	Geschäftsordnung für den Verwaltungsrat	4
3.7	Prüfungsausschuss	4
3.8	Altersgrenze von Mitgliedern des Verwaltungsrats	5
3.9	Häufigkeit der Sitzungen des Verwaltungsrats	5
4.	Angaben zur Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung und des Verwaltungsrates	6
4.1.	Angaben zur Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung	6
4.1.1	Grundsätzliches zur Höhe der Vergütung der Geschäftsführung	6
4.1.2	Vereinbarungen zur Höhe der Vergütung	6
4.1.3	Vereinbarungen zur Veröffentlichung der Vergütung	6
4.1.4	Leistungen und Nebenleistungen an die Geschäftsführung	7
4.2.	Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats	7
5.	Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens	8
5.1	Nachhaltigkeit ist Unternehmensziel	8
5.2	Umweltaspekte	8
5.3	Entwicklung der Unternehmenskultur	9
5.4	Arbeitskultur und Gestaltung verlässlicher Rahmenbedingungen	10
5.5	Entgeltgleichheit	10
5.6	Arbeitsschutz und Gesundheit	10
5.7	Betriebsrat	11
5.8	Umfragen unter den Mitarbeitenden	11
5.9	Compliance-System	11
5.9.1	Code of Conduct	12
5.9.2	Hinweisgeberschutz, Interne Meldestelle	12
5.9.3	Interessenkonflikte	12
5.9.4	Richtlinien	12
5.9.5	Betriebsvereinbarungen	13
5.9.6	Aufgabenverteilung, Organisationsmitteilungen	13
5.9.7	Korruptionsverhinderung	13
6.	Anteil von Frauen im Verwaltungsrat, in der Geschäftsführung und auf Führungspositionen	14
6.1	Anteil von Frauen im Verwaltungsrat	14
6.2	Anteil von Frauen in der Geschäftsführung	14
6.3	Anteil von Frauen auf Führungspositionen	14

1. Einleitung

Seit 2010 ist der Bund über die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH als dem Bund zurechenbarer Vermögensträger am Stammkapital der sequa gGmbH mit 49,02 % beteiligt. Die Beteiligung des Bundes ist eine inländische, mittelbare Minderbeteiligung. Die Zustimmung des Bundesministeriums der Finanzen zur Beteiligung der GIZ an sequa erfolgte u. a. unter der Bedingung, dass „der Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) im Regelwerk der sequa Berücksichtigung findet“.

Der PCGK in der Fassung vom 13.12.2023 hat den PCGK vom 16.09.2020 abgelöst. Obwohl der PCGK vom 13.12.2023 erst ab 01.01.2024 gilt, wurde er diesem Bericht bereits zugrunde gelegt.

Die Beteiligung des Bundes an Unternehmen hat instrumentellen Charakter: Sie dient der Erfüllung spezifischer wichtiger Bundesaufgaben. Eine privatrechtliche Organisationsform zur Aufgabenerledigung ist nach der Bundeshaushaltsordnung nur zulässig, wenn sich der konkrete angestrebte Zweck nicht besser und wirtschaftlicher auf andere Weise erreichen lässt. Leitlinie für den Bund ist somit die Ausrichtung auf den öffentlichen Auftrag, der mit einer unternehmerischen Beteiligung erfüllt werden soll. Geht der Bund eine Beteiligung ein, so hat er ein Interesse daran, dass das Unternehmen gut und seinem Interesse entsprechend geführt wird. Daher bedarf es eines Regelwerks, das Standards guter Unternehmensführung mit Anforderungen und Erwartungen an die Unternehmensorgane festlegt. Diese Aufgabe kommt dem PCGK zu.

Die Berücksichtigung der Empfehlungen des PCGK findet sich sowohl im Gesellschaftsvertrag als auch in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung.

Der geltende Gesellschaftsvertrag vom 27.12.2010 wurde mit Beschluss der Gesellschafterversammlung am 24.11.2023 geändert. Die Beurkundung des geänderten Gesellschaftsvertrags ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch im Prozess. Deshalb ist mit „Gesellschaftsvertrag“ in diesem Bericht stets der noch geltende Gesellschaftsvertrag vom 27.12.2010 gemeint.

Empfehlungen des PCGK sind im Text des PCGK durch die Verwendung des Wortes „soll“ gekennzeichnet. Die Gesellschaft kann von den Empfehlungen abweichen, ist aber verpflichtet, diese in ihrem Corporate Governance Bericht offen zu legen („comply-or-explain-Prinzip“).

Dieses Prinzip wendet die Geschäftsführung in diesem Bericht an. Jede Abweichung von einer Empfehlung des PCGK ist in diesem Bericht erläutert und beginnt jeweils mit der Formulierung „**Abweichend von Ziffer ... PCGK ...**“ und ist zur besseren Orientierung eingerückt angeordnet.

Die Struktur dieses Berichts unterscheidet sich vom Vorjahresbericht. Er wurde einerseits auf das Wesentliche gekürzt, andererseits wurde der Berichterstattung über Nachhaltigkeitsmaßnahmen größeren Raum eingeräumt.

2. Entsprechenserklärung von Verwaltungsrat und Geschäftsführung

Die Unterzeichner erklären, dass ihnen keine Erkenntnisse darüber vorliegen, dass der Corporate Governance Bericht 2023 der sequa gGmbH unrichtige Darstellungen enthält.

Ferner erklären die Unterzeichner, dass – in Übereinstimmung mit Ziffer 7.1 des PCGK – nach dem diesseitigen Kenntnisstand den Empfehlungen des PCGK des Bundes im Berichtszeitraum entsprochen wurde und entsprochen wird. Wenn von den Empfehlungen nach dem diesseitigen Kenntnisstand abgewichen wurde, wurde dies in diesem Bericht erläutert und begründet.

3. Abweichungen von Regelungen und Empfehlungen des PCGK

3.1 Selbstbehalt in der Vermögensschadenhaftpflichtversicherung

Laut Ziffer 4.3.2 PCGK soll, falls eine Versicherung zur Absicherung der Risiken aus der Tätigkeit eines Mitglieds der Geschäftsführung abgeschlossen worden ist, ein Selbstbehalt von mindestens 10 Prozent des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Mitglieds der Geschäftsführung vereinbart werden. Für die Mitglieder von Überwachungsorganen, die für ihre Tätigkeit eine Vergütung erhalten, soll beim Abschluss einer derartigen Versicherung ein angemessener Selbstbehalt vereinbart werden.

Seit 2007 besteht für die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsführung und für leitende Führungskräfte eine **Vermögensschadenhaftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“)**. Die Entscheidung über den Abschluss einer D&O-Versicherung und die Begründung der Zweckmäßigkeit einer D&O-Versicherung für die Gesellschaft ist dokumentiert.

Abweichend von Ziffer 4.3.2 PCGK ist in der D&O-Versicherung **kein Selbstbehalt für die Mitglieder der Geschäftsführung** vereinbart. Bei dieser Entscheidung wurde berücksichtigt, dass Geschäftsführer gemäß § 43 GmbHG bei Verletzung ihrer Obliegenheiten gegenüber der Gesellschaft grundsätzlich haften, obwohl die Höhe der Gesamtvergütung jedes Mitglieds der Geschäftsführung den Begrenzungen des Besserstellungsverbots gemäß §§ 23, 44 BHO (Bundeshaushaltsordnung) unterliegt.

Da die Mitglieder des Verwaltungsrats keine Vergütung, kein Sitzungsgeld und keinen sonstigen etwaigen Vorteil aus der Tätigkeit im Verwaltungsrat erhalten, ist für die Mitglieder im Verwaltungsrat auch kein Selbstbehalt in der D&O-Versicherung vereinbart.

3.2 Interne Revision

Laut Ziffer 5.1.3 PCGK soll eine „interne Revision“ als unabhängige Stelle unterhalten werden.

Abweichend von Ziffer 5.1.3 PCGK verfügt sequa über keine „interne Revision“.

Die Geschäftsführung sorgt für ein angemessenes und wirksames Kontrollsystem, insbesondere ein Risikomanagementsystem und Risikocontrolling im Unternehmen. In jeder Sitzung des Verwaltungsrats legt die Geschäftsführung dem Verwaltungsrat einen Risikobericht vor, berichtet über die Weiterentwicklung des Kontrollsystems, über Maßnahmen zur nachhaltigen Unternehmensführung und die erzielten Ergebnisse.

Das interne Kontrollsystem wird regelmäßig durch den Wirtschaftsprüfer im Rahmen der Jahresprüfung überprüft.

Zudem wird die Gesellschaft regelmäßig von den Geldgebern, dem Finanzamt, den Sozialversicherungsträgern und einem Wirtschaftsprüfer geprüft, so dass die Einrichtung einer internen Revision keine darüber hinausgehenden Erkenntnisse oder eine noch weiter verbesserte Compliance verspricht.

3.3 Anzahl der Mitglieder der Geschäftsführung

Laut Ziffer 5.2.1 PCGK soll die Geschäftsführung aus mindestens 2 Personen bestehen.

Abweichend von Ziffer 5.2.1 PCGK besteht die Geschäftsführung nicht aus zwei Personen, sondern aus nur einer Person. § 5 (1) des Gesellschaftsvertrags bestimmt, dass die Gesellschaft **zwei Geschäftsführer** haben soll, „wenn es die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft nachhaltig zulässt“. Der Verwaltungsrat hat zuletzt in den Jahren 2015 und 2016 über die Erweiterung der Geschäftsführung beraten. Auf Veranlassung der beteiligungsführenden Stelle, dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), hat sich der Gesellschafter GIZ in der Sitzung des Verwaltungsrats am 06.07.2016 gegen eine Erweiterung der Geschäftsführung auf zwei Personen ausgesprochen.

3.4 Möglichkeit der Herabsetzung/Rückforderung der Vergütung der Geschäftsführung

Laut Ziffer 5.3.2 PCGK soll für den Fall, dass die Weitergewährung der vereinbarten Vergütung infolge einer verschlechterten wirtschaftlichen Lage des Unternehmens unbillig für das Unternehmen wäre, und soll für den Fall einer erheblichen Pflichtverletzung des Mitglieds der Geschäftsführung im Anstellungsvertrag jedes Mitglieds der Geschäftsführung die Möglichkeit einer Herabsetzung bzw. Rückforderung von Teilen der Vergütung geregelt bzw. vereinbart werden.

Abweichend von Ziffer 5.3.2 des PCGK ist im Anstellungsvertrag mit dem Geschäftsführer keine derartige Möglichkeit vereinbart.

Die Bestellung des aktuellen Geschäftsführers endet am 30.06.2025. Bei einer Neu- oder Wiederbestellung kann die Zustimmung des Geschäftsführers zur Herabsetzung bzw. Rückforderung von Teilen der Vergütung im Fall einer erheblichen Pflichtverletzung im Anstellungsvertrag vereinbart werden.

3.5 Zustimmung des Geschäftsführers zur Offenlegung der Vergütung

Laut Ziffer 7.2.1 PCGK soll der Verwaltungsrat bei der Neu- oder Wiederbestellung von Mitgliedern der Geschäftsführung die vertragliche Zustimmungserklärung dieser Mitglieder zur Offenlegung der Vergütung entsprechend den Anforderungen des PCGK unter Verzicht auf § 286 Abs. 4 HGB einholen.

Abweichend von Ziffer 7.2.1 PCGK hat der Geschäftsführer der Veröffentlichung seiner Vergütung grundsätzlich zugestimmt. Unter Ziffer 4.1 dieses Berichts ist die der Jahresvergütung des Geschäftsführers zugrundeliegende Besoldungsgruppe sowie die prozentuale Höhe eines im abgelaufenen Geschäftsjahr an ihn tatsächlich gezahlten Zuschlags ausgewiesen. Er hat jedoch nicht – entsprechend den Anforderungen des PCGK – auf die Schutzklausel gemäß § 286 Abs. 4 HGB verzichtet.

Laut dem mit Beschluss der Gesellschafterversammlung geänderten Gesellschaftsvertrag ist künftig in § 15 (3) des neuen Gesellschaftsvertrags geregelt, „im Jahresabschluss die Gesamtvergütungen jedes Mitglieds der Geschäftsführung individualisiert und aufgegliedert nach den einzelnen Bestandteilen“ auszuweisen“ und „von der Möglichkeit des Verzichts auf die Angaben zur Vergütung nach § 286 Abs. 4 HGB“ keinen Gebrauch zu machen.

Die Bestellung von Herrn Weiss endet am 30.06.2025. Gemäß dem neuen Gesellschaftsvertrag ist bei künftigen Neubestellungen von Geschäftsführern der Verzicht auf § 286 Abs. 4 HGB jeweils im Anstellungsvertrag zu vereinbaren.

3.6 Geschäftsordnung für den Verwaltungsrat

Laut Ziffer 6.1.2 PCGK soll sich der Verwaltungsrat eine Geschäftsordnung geben.

Abweichend von Ziffer 6.1.2 PCGK hat der Verwaltungsrat bisher von der Möglichkeit des § 9 (1) des Gesellschaftsvertrags, eine Geschäftsordnung für den Verwaltungsrat zu beschließen, keinen Gebrauch gemacht, da die Häufigkeit der Sitzungen, die Wahl- und Abstimmungsverfahren, die Voraussetzungen für Beschlussfassungen sowie die Stellung und Befugnisse des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden im Gesellschaftsvertrag bereits ausreichend geregelt sind.

3.7 Prüfungsausschuss

Laut Ziffer 6.1.6 PCGK soll der Verwaltungsrat in Abhängigkeit von der Anzahl seiner Mitglieder und von den spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten des Unternehmens einen Prüfungsausschuss einrichten.

Abweichend von Ziffer 6.1.6 des PCGK hat der Verwaltungsrat **keinen Prüfungsausschuss** eingerichtet. Die spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten der Gesellschaft, die vorhandene Expertise der Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Tatsache, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats

zur Überprüfung des Prüfberichts des Wirtschaftsprüfers der Gesellschaft auf entsprechende Stabsabteilungen in den Organisationen der Gesellschafter zurückgreifen, ließen die Einrichtung eines Prüfungsausschusses bisher nicht als zweckmäßig erscheinen.

3.8 Altersgrenze von Mitgliedern des Verwaltungsrats

Laut Ziffer 6.2.2 PCGK soll eine angemessene und den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze für Mitglieder des Verwaltungsrats festgelegt werden, die im Rahmen der Wahlvorschläge für den Verwaltungsrat berücksichtigt werden soll.

Abweichend von Ziffer 6.2.2 PCGK wurde keine Altersgrenze für Mitglieder des Verwaltungsrats festgelegt, allerdings hat auch kein Mitglied des Verwaltungsrats bisher die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht. Ferner werden die Mitglieder des Verwaltungsrats auch nicht gewählt, sondern vom jeweiligen Gesellschafter ohne Mitwirkung der übrigen Gesellschafter mandatiert.

3.9 Häufigkeit der Sitzungen des Verwaltungsrats

Laut Ziffer 6.5 PCGK soll der Verwaltungsrat regelmäßig eine Sitzung im Kalendervierteljahr abhalten.

Abweichend von Ziffer 6.5 des PCGK werden die Sitzungen des Verwaltungsrats nicht vierteljährlich, sondern in Übereinstimmung mit § 10 (1) des Gesellschaftsvertrags mindestens halbjährlich abgehalten. Die ordnungsgemäße Überwachung der Geschäftsführung ist durch den Sitzungsturnus sichergestellt.

4. Angaben zur Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung und des Verwaltungsrates

4.1. Angaben zur Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung

4.1.1 Grundsätzliches zur Höhe der Vergütung der Geschäftsführung

Gemäß § 5 (4) des Gesellschaftsvertrags obliegt dem Verwaltungsrat der Abschluss, die Änderung und die Beendigung von Anstellungsverträgen mit den Geschäftsführern.

Die Vergütung jedes Mitglieds der Geschäftsführung unterliegt grundsätzlich den Beschränkungen

- des § 2 (4) des Gesellschaftsvertrags: „Es darf keine Person durch [...] unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden“ und
- des Besserstellungsverbots gemäß §§ 23, 44 BHO.

Die Stelle des Geschäftsführers wurde zuletzt am 15.09.2015 durch eine externe Beratungsgesellschaft auf der Grundlage einer Stellenbeschreibung bewertet.

Die Beratungsgesellschaft hat empfohlen, zur Sicherung kompetenter Stellenbesetzungen auch in der Zukunft, einen Zuschlag zusätzlich zum Grundgehalt gemäß Bundesbesoldungsgruppe B5 zu zahlen, um die Stelle auch künftig mit geeigneten Bewerbern besetzen zu können.

Das BMZ hat den Antrag auf Zustimmung zu dem vom Verwaltungsrat unter Berücksichtigung des Stellenbewertungsgutachtens und von Geschäftsführergehältern einer Vergleichsgruppe anderer Unternehmen, die zur Angemessenheitsprüfung der Vergütung herangezogen worden waren, beschlossenen Zuschlag ab dem 01.01.2015 mit Schreiben vom 18.12.2015 abgelehnt.

4.1.2 Vereinbarungen zur Höhe der Vergütung

Der Verwaltungsrat hat mit dem Geschäftsführer am 06.07.2016 vertraglich vereinbart, dass der Geschäftsführer eine Jahresbruttovergütung ohne variable Anteile erhält, welche sich aus

- a) dem Grundgehalt der Bundesbesoldungsgruppe B5 gem. Anlage IV.2 zum BbesG,
- b) dem Familienzuschlag gem. Anlage V zum BbesG,
- c) dem Anspruch auf den Anteil des öffentlichen Arbeitgebers zur Altersvorsorge gem. § 25 TVÖD (Bund),
- d) dem Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach dem 5. VermBG gem. § 23 TVÖD (Bund) und
- e) einem Zuschlag zur Summe der Vergütungsbestandteile nach den Buchstaben a) bis c) in Höhe von 15 %, aber nur sofern und soweit das BMZ diesem Zuschlag im jeweiligen Kalenderjahr zugestimmt hat,

zusammensetzt.

4.1.3 Vereinbarungen zur Veröffentlichung der Vergütung

Der Verwaltungsrat und der Geschäftsführer haben am 06.07.2016 in einer Vertragsänderung des Geschäftsführungsvertrags das Folgende vereinbart: Herr Weiss stimmte zu, dass

- (i) im Corporate Governance Bericht die der Jahresvergütung von Herrn Weiss zugrundeliegende Besoldungsgruppe sowie die prozentuale Höhe eines im abgelaufenen Geschäftsjahr an ihn tatsächlich gezahlten Zuschlags ausgewiesen wird;
- (ii) im Corporate Governance Bericht die Summe der Jahresvergütungen aller Geschäftsführer der Gesellschaft unter Inanspruchnahme der Schutzklausel gemäß § 286 Abs. 4 HGB ausgewiesen wird;
- (iii) in den Anlagen des Prüfberichts des Jahresabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres die Jahresbruttovergütung und deren Bestandteile von Herrn Weiss ausgewiesen wird.

4.1.4 Leistungen und Nebenleistungen an die Geschäftsführung

Leistungen

- Der Geschäftsführer hat in 2023 die vereinbarte Vergütung gemäß Ziffer 4.1.2, Buchstaben a) bis c) als Fixvergütung erhalten.
- Fahrtkostenzuschüsse i. H. v. 607,60 EUR wurden auf die gezahlte Vergütung angerechnet.
- Der Geschäftsführer hat keinen Zuschlag gemäß Ziffer 4.1.2, Buchstabe e) erhalten.
- Variable oder mehrjährige Vergütungsbestandteile waren nicht vereinbart und wurden nicht gezahlt.

Nebenleistungen

- Der Geschäftsführer hat in 2023 vermögenswirksame Leistungen gem. Ziffer 4.2.1, Buchstabe d) i. H. v. 79,80 EUR erhalten.
- Auf der Grundlage der bei der Gesellschaft für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hat der Gesellschafter in 2023 Zuschüsse zur Gesundheitsvorsorge i. H. v. 210,00 EUR erhalten.
- Der Geschäftsführer hat - weder von der Gesellschaft noch von einem Gesellschafter - Leistungen zur Altersvorsorge, eine Versorgungszusage oder eine Pensionszusage erhalten.
- Der Geschäftsführer hat keinen Anspruch auf einen Firmenwagen.
- Der Geschäftsführer hat im Berichtsjahr keine nichtmonetären Nebenleistungen erhalten.
- Der Geschäftsführer hat im Berichtsjahr keine Mandate in Überwachungsorganen anderer Unternehmen wahrgenommen.

4.2. Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten für die Ausübung ihres Mandats weder eine Vergütung noch ein Sitzungsgeld noch andere etwaige Vorteile. Sie können nur eine Erstattung ihrer Aufwendungen im Zusammenhang mit Reisen in Ausübung ihres Mandates im Rahmen des Bundesreisekostengesetzes auf Antrag erhalten.

5. Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens

5.1 Nachhaltigkeit ist Unternehmensziel

Der zentrale Absatz im Selbstverständnis von sequa¹ lautet: „Unser Ziel ist es, die Lebens- und Arbeitsbedingungen möglichst vieler Menschen zu verbessern. Wir sind überzeugt, dass wir nachhaltige Wirkung nur gemeinsam durch eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren in- und ausländischen Kunden und Partnern erreichen können.“

In diesem Selbstverständnis wird deutlich, dass sequa durch seine Arbeit stets „nachhaltig“ sein will und den eigenen Erfolg mit nachhaltigen Wirkungen der durchgeführten Projekte und Programme gleichsetzt. Anders ausgedrückt: Nachhaltigkeit ist Unternehmensziel.

Nachhaltiges Wirtschaften umfasst

- Umweltaspekte,
- Arbeits- und Gesundheitsschutzaspekte, Diversität und gesellschaftliches Engagement sowie
- eine nachhaltige Unternehmensführung.

5.2 Umweltaspekte

Aus der Zielsetzung von sequa, die Lebens- und Arbeitsbedingungen möglichst vieler Menschen nachhaltig zu verbessern, ergibt sich auch die umweltpolitische Verantwortung und Motivation von sequa.

sequa will, dass auch für die zukünftigen Generationen der Erde die Entwicklungschancen gewahrt bleiben und sich ihre Lebensbedingungen nicht durch den Verlust an natürlichen Ressourcen und den drohenden Klimawandel verschlechtern.

Das Handeln und die Entscheidungen von sequa sollen durch einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt bestimmt werden. Die Umweltpolitik des Unternehmens ist eine Teamaufgabe der Geschäftsleitung und aller Mitarbeitenden. sequa will die durch das Unternehmen verursachten Umweltbelastungen systematisch vermeiden und verringern, mit knappen Ressourcen wie Energie und Wasser sparsamer umgehen, Projekte und Programme gemeinsam mit den Partnern umweltverträglich planen und durchführen sowie die umweltpolitische Verantwortung des Unternehmens gemeinsam mit allen Mitarbeitenden weiterentwickeln.

Die umweltpolitischen Leitlinien von sequa sind in der Umweltpolitik² beschrieben:

1. **Klimaneutralität:** Wir wollen das Ziel einer klimaneutralen Unternehmenstätigkeit erreichen.
2. **Umweltpolitik ist Teamarbeit:** Wir wollen die Sensibilisierung und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden fördern und setzen auf eine enge Einbindung und aktive Beteiligung der Mitarbeitenden in die Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Umweltziele und Umweltmaßnahmen.
3. **Sparsamer Umgang mit Energie und Rohstoffen:** Wir wollen Energie und Rohstoffe an unserem Verwaltungsstandort in Bonn und an allen Projekt-Standorten des Unternehmens so sparsam wie möglich nutzen.
4. **Förderung der Kreislaufwirtschaft:** Wir wollen Abfälle möglichst vermeiden und nicht vermeidbare Abfälle möglichst wiederverwerten.
5. **Sparsamer Materialeinsatz:** Wir wollen Materialien so sparsam wie möglich verwenden.
6. **Nachhaltige Beschaffung:** Wir wollen bei der Beschaffung von Materialien und Geräten auf Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und auf Nachhaltigkeitskriterien achten.
7. **Umweltschonende Mobilität:** Wir wollen die Umweltbelastung durch Dienstreisen und durch die Nutzung von Transportmitteln auf dem Arbeitsweg möglichst geringhalten.

¹ Die Zielsetzung von sequa ist im „Selbstverständnis“ von sequa ausformuliert, welches der Unternehmensstrategie vorangestellt ist.

² Die Umweltpolitik ist auf der Website von sequa dauerhaft veröffentlicht.

8. **Kompensation:** Wir wollen die durch unsere Unternehmenstätigkeit dennoch verursachten Umweltbelastungen kompensieren.
9. **Nachhaltige Programme und Projekte:** Auch mit unseren Programmen und Projekten wollen wir positive Umweltleistungen erbringen. Den Rahmen hierfür setzen die Finanzgeber. Diese haben sich sämtlich dem Rahmenwerk der Agenda 2030 der Vereinten Nationen mit ihren 17 Sustainable Development Goals (SDGs) verpflichtet. Es besteht daher hohe Kongruenz zwischen den Umweltzielen von sequa und ihren Gebern. Die Berichterstattung erfolgt in den Projekten und Programmen gemäß der jeweiligen Vorgaben der Geber.

Für die Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer Umweltpolitik hat sequa ein Umweltmanagementteam gebildet. Dieses trifft sich regelmäßig, um die Erreichung der Umweltziele zu kontrollieren sowie die Umsetzung und Aufrechterhaltung des Umweltmanagementsystems von sequa zu steuern. Darüber hinaus ist das Umweltmanagementteam federführend verantwortlich für die Zertifizierung und das jährliche Audit von sequa gemäß EMAS, berichtet der Geschäftsführung und bereitet Entscheidungen für Verbesserungen im Umweltmanagement von sequa vor.

Die Effizienz unserer Maßnahmen und das Erreichen unserer Umweltziele wird turnusmäßig durch interne und externe Umweltaudits überprüft. Dies soll das Umweltmanagementsystem fortlaufend verbessern.

Der Aufbau des Umweltmanagementsystems hat 2022 begonnen und wurde mit dem Eintrag von sequa in das EMAS-Register am 15.03.2024 unter der Registernummer DE-110-00042 abgeschlossen.

Die Umwelterklärung 2023 ist auf der Website von sequa veröffentlicht.

5.3 Entwicklung der Unternehmenskultur

Die Geschäftsführung gewährleistet durch die konsequente Anwendung des „**sequa Code of Conduct**“ eine **gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur** im Unternehmen mit gleichen Entwicklungschancen ohne Ansehung der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

In allen von sequa formulierten Verträgen, die die Gesellschaft mit Dritten schließt, verpflichtet die Gesellschaft alle Vertragspartner stets zur Einhaltung jeweils geltender gesetzlicher Bestimmungen sowie auf die Wertemaßstäbe des Code of Conduct von sequa.

Insbesondere strebt die Geschäftsführung

- ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in der gesamten Belegschaft,
- eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung und
- eine gleichberechtigte Einbeziehung von Menschen mit Migrationshintergrund in Auswahl- und Besetzungsverfahren für alle im Unternehmen zu besetzenden Arbeits- und Ausbildungsplätzen

an.

Das **Verhältnis von weiblichen zu männlichen Beschäftigten** (ohne Auszubildende, Praktikanten/Praktikantinnen und studentischen Hilfskräften) betrug im Berichtszeitraum 58% zu 42% (Vorjahr 60% zu 40%). Die Gesellschaft hat in ihrer Unternehmensstrategie ein Ziel von 50 % zu 50 % verankert, berücksichtigt bei Einstellungen jedoch ausschließlich die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber und nicht deren Geschlecht.

Stellenausschreibungen werden grundsätzlich auf der Website von sequa veröffentlicht. Falls in Ausnahmefällen von einer Veröffentlichung abgesehen wird, geschieht dies nur mit Zustimmung des Betriebsrats.

In allen Stellenausschreibungen wird grundsätzlich darauf hingewiesen, dass bei gleicher Qualifikation **Menschen mit Behinderungen** bevorzugt eingestellt werden. Falls sich Menschen mit Behinderung bei sequa bewerben, wird der Betriebsrat stets informiert.

Menschen mit bzw. ohne Migrationshintergrund werden in Auswahl- und Besetzungsverfahren diskriminierungsfrei und geschlechtsunabhängig einbezogen.

Die Geschäftsführung achtet auf eine **diskriminierungsfreie Alltagskultur** auf allen Ebenen. So erhalten alle neu eingestellten Mitarbeitenden während des Onboarding-Prozesses vom Geschäftsführer eine mündliche Erläuterung zum Code of Conduct, die auch Informationen über einen diskriminierungsfreien Sprachgebrauch und den Schutz vor jeglichen Belästigungen oder Übergriffen einschließt.

5.4 Arbeitskultur und Gestaltung verlässlicher Rahmenbedingungen

Die Gesellschaft fördert eine Arbeitskultur, die die Vereinbarkeit von beruflichen und sozialen Verpflichtungen, wie die Betreuung von Kindern oder hilfe- und pflegebedürftiger Menschen ermöglicht.

Die Betriebsvereinbarungen der sequa zum Arbeitsort und zur Arbeitszeit erlauben mobiles Arbeiten, eine flexible Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Rahmenarbeitszeiten, Teilzeitmodelle sowie eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung aus familiären oder persönlichen Gründen bzw. eine vorübergehende Freistellung ohne Entgeltfortzahlung.

Der Krankenstand bei sequa lag in 2023 (2022) bei 2,6 % (3,2 %) und damit nochmals unter dem niedrigen Vorjahreswert. Dieser Wert liegt signifikant unter dem Bundesdurchschnitt der gesetzlich Versicherten, der 2023 (2022) bei 5,7 % (5,6 %) lag. Nach Einschätzung der Geschäftsführung sind die Möglichkeit mobil zu arbeiten, eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit den Arbeitsbedingungen insgesamt, der Vereinbarkeit von beruflichen und sozialen Verpflichtungen sowie Freude an der Arbeit Gründe für den bemerkenswert niedrigen Krankenstand.

5.5 Entgeltgleichheit

Die Gesellschaft unterliegt keiner Tarifbindung, hat aber das Besserstellungsverbot gemäß §§ 23, 44 BHO zu beachten. Aufgrund der Vorgaben des Besserstellungsverbots stellen die Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst für die Beschäftigten des Bundes stets die Obergrenze der möglichen Vereinbarungen mit jedem Beschäftigten dar.

Die Gesellschaft achtet auf **Entgeltgleichheit für weibliche und männliche Beschäftigte**. Der unbereinigte Gender Pay Gap³ lag im Geschäftsjahr 2023 bei +9,9 %, d.h. der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen lag um 9,9 % höher als der der Männer.

Nach Auffassung der Geschäftsführung gibt es neben geschlechtsunabhängigen Einstiegsgehältern eine weitere wesentliche Ursache für das Nicht-Entstehen eines „Pay Gaps“: Mitarbeitende, die sich zum Zeitpunkt einer Gehaltserhöhung in einer Phase ohne Entgeltanspruch befinden (z.B. Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit ohne Entgeltfortzahlung oder Sonderurlaub) erhalten bei sequa seit 2006 dennoch immer eine Gehaltserhöhung.

5.6 Arbeitsschutz und Gesundheit

Das Unternehmen hat eine Arbeitsschutzbeauftragte und einen Arbeitsschutzausschuss, der regelmäßig mit Beteiligung des Betriebsrats und der Geschäftsführung tagt. Gemeinsam mit einem beauftragten Sicherheitsingenieur wird einmal jährlich (zuletzt am 17.11.2023) eine Begehung des Unternehmens durchgeführt.

Im Jahr 2023 ereigneten sich keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle.

Die Soll-Quote von 5 % der Beschäftigten, die Ersthelfer sein sollen, ist mehr als erfüllt. Die Erstschtulung wird allen Beschäftigten regelmäßig angeboten. Eine Auffrischung erfolgt alle 2 Jahre.

Die Zahl der Brandschutzhelfer ist ausreichend.

³ Beim unbereinigten Gender-Pay-Gap wird die Differenz zwischen den durchschnittlichen **Bruttoverdiens-ten** von Frauen und Männern gebildet. Dabei fließen in die Berechnung des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes nicht nur Angaben von Vollzeitbeschäftigten ein, sondern es werden auch die Verdienste von Arbeitnehmern in Teilzeit, von geringfügig Beschäftigten sowie Auszubildenden und Praktikanten berücksichtigt. Bei der Ermittlung des Gender Pay Gaps bei sequa blieben die Bruttoverdienste des Auslandspersonals und des Geschäftsführers unberücksichtigt.

Die aushangpflichtigen Gesetze und Vorschriften sind im Intranet für alle Beschäftigten einsehbar.

Allen Beschäftigten wird ganzjährig die Teilnahme an Kursen zur Rückenschule angeboten. Der Arbeitgeber trägt bis zu 50 % der Kosten.

Weiterhin wird die Mitgliedschaft im Urban Sports Club bezuschusst.

Den Beschäftigten wird die arbeitsmedizinische Untersuchung (Bildschirmarbeit) gem. Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) alle 3 Jahre (zuletzt im Januar 2023) angeboten (Angebotsuntersuchung).

5.7 Betriebsrat

Die Gesellschaft hat einen Betriebsrat, mit dem sich die Geschäftsführung um eine gutes Einvernehmen bemüht.

Die Voraussetzungen zur etwaigen Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates liegen nicht vor.

5.8 Umfragen unter den Mitarbeitenden

In einem 3-Jahres-Rhythmus führt die Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat eine internetbasierte Umfrage unter allen Mitarbeitenden durch, um eine anonyme Rückmeldung zu Themen wie Strategie, Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit, Unternehmenskultur, Führung, Gesundheit und Betriebsrat zu erhalten.

Die letzte Umfrage fand 2021 statt. Durch die erhaltenen Rückmeldungen fühlt sich die Geschäftsführung darin bestätigt, „auf dem richtigen Weg“ zu sein und gleichzeitig auf die Unterstützung der Belegschaft bauen zu können. Die Ergebnisse der Umfrage lassen aus Sicht der Geschäftsführung den Schluss zu, dass bei sequa ein insgesamt hohes Maß an Zufriedenheit in der Belegschaft herrscht. Anregungen, Wünsche und Kommentare greift die Geschäftsführung auf. Die Themen werden im Führungskreis besprochen und der Führungskreis berücksichtigt diese Themen bei und zur Weiterentwicklung des Unternehmens.

Die nächste Umfrage findet 2024 statt.

5.9 Compliance-System

Die bestehenden Gesetze und Vorschriften sowie der Gesellschaftsvertrag, der PCGK, die Umweltpolitik von sequa und sequa's Code of Conduct sind das Fundament des Compliance-Systems des Unternehmens.

Darauf aufbauend hat die Gesellschaft Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Organisationsmitteilungen entwickelt, die die Compliance des Unternehmens gewährleisten, die Risiken des Unternehmens minimieren und die Effizienz und Effektivität steigern sollen.

Zu allen genannten Dokumenten haben alle Mitarbeitenden der Gesellschaft dauerhaften und leichten Zugang.

Sie müssen von allen Mitarbeitenden, einschließlich aller leitenden Angestellten und des Geschäftsführers, beachtet und angewendet werden.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die korrekte Anwendung aller Strategiepapiere zu überwachen.

Es ist die gemeinsame Verpflichtung aller Führungskräfte, die genannten Dokumente regelmäßig zu überprüfen. Änderungen an den genannten Dokumenten werden an alle Mitarbeitende zeitnah über mehrere Wege kommuniziert.

Je nach Einzelfall werden nach einer gewissen Zeit alle Abweichungen oder Verstöße gegen die internen Verfahren aufgedeckt, da bei allen Prozessen im Unternehmen mindestens ein 4-Augen-Prinzip gilt. Nur Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit führen zu disziplinarischen Maßnahmen.

5.9.1 Code of Conduct

sequa bekennt sich zu bestimmten Werten und Prinzipien.

Der Verhaltenskodex von sequa ("Code of Conduct" oder "Code") ergänzt diese Werte und Grundsätze und definiert bestimmte nicht verhandelbare Mindeststandards für das Verhalten und die Einstellung jedes Unternehmensvertreters.

Der Kodex gibt den Maßstab vor, an dem sich alle Aktivitäten jedes Unternehmensvertreters messen lassen müssen.

In jedem Arbeits- und Beratungsvertrag, den das Unternehmen abschließt, findet sich ein Verweis auf den Kodex, der alle Beschäftigte und alle Honorarkräfte zur Einhaltung des Kodex verpflichtet.

Der Kodex wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats am 15. März 2015 in Kraft gesetzt.

Der Kodex ist in deutscher und englischer Sprache für alle Mitarbeitenden und Externen auf der Website des Unternehmens unter <https://www.sequa.de/en/sequa/code-of-conduct/> verfügbar.

Der Geschäftsführer erläutert allen neu eingestellten Mitarbeitenden mündlich die Bedeutung und den Inhalt des Code of Conduct im Rahmen des Onboarding-Prozesses.

5.9.2 Hinweisgeberschutz, Interne Meldestelle

Die Gesellschaft hat bei Pro Honore e.V. eine "Interne Meldestelle" im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes eingerichtet.

Die Kontaktdaten von Pro Honore sind auf der Website von sequa zu finden.

Pro Honore erstellt im Januar einen Jahresbericht über alle eingegangenen Informationen. Der Bericht wird dem Wirtschaftsprüfer des Unternehmens zur Prüfung vorgelegt.

Pro Honore hat im Januar 2024 mitgeteilt, dass es *„im Jahr 2023 aus dem Unternehmen oder in Bezug auf das Unternehmen keine Meldung gab – weder offen noch anonym.“*

5.9.3 Interessenkonflikte

Nach § 9 Abs. 1 GO-GF sind *"[...] die Mitglieder der Geschäftsführung dem Gegenstand und Zweck des Unternehmens verpflichtet. Kein Mitglied der Geschäftsführung darf bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgen."*

Nach § 9 Abs. 2 GO-GF hat *"[...] jedes Mitglied der Geschäftsführung Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen [...]"*.

In Abschnitt 10 des Code of Conduct heißt es: *"[...] das Handeln jedes Unternehmensvertreters muss sich an den Interessen des Unternehmens orientieren. [...] Im Falle eines Interessenkonflikts erörtert der Unternehmensvertreter die Situation mit der Hinweisgeberstelle seiner Wahl, um eine konstruktive und transparente Lösung zu finden."*

Ziffer 5.4 PCGK enthält ähnliche Verpflichtungen für die Geschäftsführung und Ziffer 6.4 PCGK für die Mitglieder des Überwachungsorgans.

Es sind keine Interessenkonflikte seitens des Verwaltungsrats oder der Mitglieder der Geschäftsführung bekannt.

5.9.4 Richtlinien

Die Gesellschaft verfügt über eine Reiserichtlinie, eine Unterschriftenrichtlinie, eine Kassationsrichtlinie, eine Anlagerichtlinie und eine Corona-Richtlinie.

5.9.5 Betriebsvereinbarungen

Nach der Zustimmung des Führungskreises haben die Geschäftsführung und der Betriebsrat Betriebsvereinbarungen (BV) zu folgenden Themen abgeschlossen: Arbeitsort, Arbeitszeit, Bildschirmarbeitsbrille, Datenschutz, Deutschlandticket, Einmalzahlung, Feedbackgespräche, Informations- und Kommunikationstechnik, Jahreszuwendung, Leistungsentgelt, Sport, Weiterbildung.

5.9.6 Aufgabenverteilung, Organisationsmitteilungen

Die Verteilung zentraler Aufgaben und Zuständigkeiten ist dokumentiert.

Darüber hinaus hat der Führungskreis verbindliche Regelungen für ausgewählte, nicht mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten in sogenannten Organisationsmitteilungen getroffen: Meldepflichten bei Risiken, monatlicher Berichtsprozess, Fälligkeit von Gehaltszahlungen, Arbeitnehmergleichstellungsgesetz, vermögenswirksame Leistungen, Schreibweise des Firmennamens, zentraler Abwesenheitskalender, Erstellung von Präsentationen, Projektmeldungen, E-Mail-Signatur, Mittelanforderungsverfahren, Künstlersozialkasse, Anrufbeantworter, Pflege Outlook-Kalender, Zugangsregelungen in Bonn, Eingang digitaler Rechnungen, Verhalten bei Arbeitsverhinderung, Auslandsstandorte, Verifizierung Bankverbindung

5.9.7 Korruptionsverhinderung

- a) Ein Instrument zur Korruptionsprävention ist die Unterschriftenrichtlinie des Unternehmens, die ein mindestens-4-Augen-Prinzip für alle wesentlichen Geschäftsvorgänge gewährleistet. Die Unterschriftenrichtlinie wird regelmäßig vom Führungskreis aktualisiert und vom Geschäftsführer in Kraft gesetzt. Sie ist für alle Mitarbeitenden jederzeit zugänglich.
- b) Der Verwaltungsrat hat den Code of Conduct beschlossen, der unter anderem das Anbieten und Annehmen von Vorteilen jeglicher Art untersagt.
- c) Alle Mitarbeitenden haben eine allgemeine Informationspflicht über Geschäftsrisiken (vgl. Organisationsmitteilungen).
- d) Alle Mitarbeitenden müssen einen monatlichen Bericht erstellen (vgl. Organisationsmitteilungen). Unter anderem müssen alle Mitarbeitenden über Risiken berichten, z.B. über mögliche Abweichungen vom Organisationsplan oder Korruptionsrisiken etc. Der Führungskreis bespricht monatlich alle Monatsberichte aller Mitarbeitenden und beschließt Maßnahmen.
- e) Jeder Verantwortliche für einen Auslandsstandort muss am Ende eines jeden Geschäftsjahres einen Fragebogen beantworten. Dieser Fragebogen basiert auf dem Fragebogen des IDW 720 und enthält auch Fragen zum Thema "Korruptionsprävention". Die Geschäftsführung fasst die Auswertung der Fragenkataloge in einem Bericht zusammen.
- f) Ein weiteres Compliance-Instrument, das u.a. der Korruptionsprävention dient, ist eine Selbstverpflichtung bzw. Selbsterklärung ("Safeguarding Principles"). In dieser Selbstverpflichtungserklärung, die regelmäßig Dritten auf deren Aufforderung hin vorgelegt wird (z.B. bei der Antragstellung bei Geldgebern), erläutert und bestätigt die Geschäftsführung die Compliance-Instrumente des Unternehmens und bestätigt die Einhaltung verschiedener Nachhaltigkeitsverpflichtungen.

6. Anteil von Frauen im Verwaltungsrat, in der Geschäftsführung und auf Führungspositionen

6.1 Anteil von Frauen im Verwaltungsrat

Für die Gesellschaft gelten hinsichtlich des Anteils von Frauen im Verwaltungsrat keine gesetzlichen Quoten und keine gesetzliche Verpflichtungen.

Am 31.12.2023 hatte der Verwaltungsrat 9 Mitglieder (Vorjahr: 9), davon waren 2 Frauen und 7 Männer. Der Anteil von Frauen im Verwaltungsrat mit 22 % und der Anteil von Männern mit 78 % sind gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben.

6.2 Anteil von Frauen in der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung bestand im Berichtszeitraum nur aus einer Person, Herrn Weiss. Die Besetzung der Position erfolgt grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Das Geschlecht der Person ist bei der Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsführung unerheblich.

Der Anteil von Frauen in der Geschäftsführung beträgt 0 %.

6.3 Anteil von Frauen auf Führungspositionen

Die Geschäftsführung achtet auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern auf allen Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung.

Die Geschäftsleitung, der sogenannte Führungskreis, bestand am 31.12.2023 aus 7 Personen (Vorjahr: 6) und umfasst neben dem Geschäftsführer die Führungskräfte der beiden Führungsebenen darunter.

Der Anteil der Frauen in der Geschäftsleitung lag am 31.12.2023 bei 57 % (Vorjahr: 50 %). Gegenüber dem Vorjahresstichtag hat der Anteil der weiblichen Mitglieder der Geschäftsleitung um 7 Prozentpunkte zugenommen.

Der Anteil von Frauen bei allen Positionen mit disziplinarischer Führungsverantwortung lag am 31.12.2023 bei 67 % (Vorjahr: 66 %). Gegenüber dem Vorjahresstichtag hat der Anteil der weiblichen Führungskräfte um einen Prozentpunkt zugenommen.

Berlin, 31.03.2024

Dr. Martin Wansleben
Vorsitzender des Verwaltungsrats

Bonn, 31.03.2024

Gebhard Weiss
Geschäftsführer